

## УДК 331.108.2

*А.Н. ГУЦАН*, ассистент, НТУ «ХПИ», Харьков

### ИССЛЕДОВАНИЕ СУЩНОСТИ ПОНЯТИЯ «КОМПЕТЕНЦИЯ»

В работе рассматривается и анализируется сущность понятия компетенция.

Рассматриваются различные взгляды учёных на понятие компетенция. На основе анализа предлагается развитие понятие компетенция.

The article deals with questions of the essence of the concept of competence. Different views of scholars in the study concept are specified. Based on the analysis the original concept of competence are suggested.

**Ключевые слова:** компетенция, фактор, определение, персонал, развитие, совершенствование

#### Введение

Одним из ключевых параметров успешного и стабильного развития предприятия на современном этапе развития экономики Украины, является персонал предприятия. Сотрудники, обладающие профессиональным мастерством, высокой квалификацией, обширными знаниями, навыками и опытом создавали базу для успешного развития фирмы, являясь конкурентным преимуществом данного предприятия. Совокупность определённого уровня мастерства, квалификации определяемая знаниями, опытом и навыками необходимых для решения поставленных задач получило название в современной литературе «компетентность персонала». Следовательно, повышение компетентности персонала, глубокое и детальное изучение компетенций будет способствовать развитию предприятия в целом. В этой связи является необходимым более детальное исследование сущности понятия компетенция

Разработкой теоретических аспектов компетенций занимались такие учёные как Карташова Л. В., Лайл М. Сайн М. Спенсеры и другие [5, 1]

**Постановка задачи** Целью написания статьи является обобщение и уточнение существующих понятий «компетенция», анализ вклада различных учёных в исследуемое понятие, выработка усовершенствованного понятия компетенция.

**Методология** Теоретическую и методологическую основу проводимого исследования составили различные труды учёных и авторов, которые изучали понятие компетенция. Теоретической базой для проведения исследования и анализа

являются издания, учебники, учебные пособия, а также ресурсы сети Internet. В рамках статьи использовались методы анализа, систематизации и обобщения.

**Результаты исследования** Одним из ключевых понятий в рамках управления предприятием, управлением персоналом является понятие «компетенция». Сущность данного понятия исследовали многие современные зарубежные и отечественные исследователи. Сущностные взгляды различных авторов на понятие «компетенция» представлены в таблице 1.1.

Таблица 1.1 - Сущностные взгляды различных исследователей на понятие «компетенция»

Автор	Содержание взглядов
1. Лайл М. и Сайт М. Спенсеры [1, с.9]	.... это базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях
2. Дюбуа Д. (Dubois D. D.), [2]	.... это типичная и измеряемая модель поведения, знаний и навыков, способствующих наивысшей эффективности работы
3. Толковый словарь Ожегова [3]	Компетенция (сущ.) – круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен.
4. Хуторской А. В., [7]	.... это совокупность качеств, которые требуются для функционирования в конкретной области деятельности
5.Карташова Л.В. и др. [5, с. 97]	... - это поведенческие модели, которые демонстрируют люди, эффективно выполняя рабочие задачи в организационном контексте
6. Jean-Michel De Jaeger [6]	Компетенция описывается формулой: Компетенция = Знания + Опыт + Поведение

Анализируя указанные понятия «компетенция» автором делается вывод о том, что агрегировано их целесообразно разделить на 2-е группы:

- 1) группа, в рамках которой под «компетенцией» понимают модель поведения;
- 2) группа, в рамках которой под «компетенцией» понимают определённую совокупность качеств.

Для более глубокого понимания различия между существующими понятиями проанализируем каждое из предложенных определений.

Лайл М. и Сайт М. Спенсеры акцентируют особое внимание на взаимосвязи базового, ключевого качества работника которое способно помочь выполнить рабочие действия с наивысшим результатом. Так же в данном определении позитивным является то, что вводится в термин такой показатель как критерии. Возможность определения которых, по мнению автора, целесообразно возложить на предприятие. Так как именно предприятие используя определённый набор

компетенций сотрудника (которое ценно именно конкретному предприятию) производит продукцию или оказывает услуги и, в последствии, получает прибыль.

Достаточно близким, по сущностным характеристикам, является определение которое даёт Хуторской А. В. Он так же показывает что компетенции это качество работника но не одно (как у Лайл М. и Сайт М. Спенсеров), а целый ряд определённых качеств которые позволяют качественно выполнять производственные действия. По мнению автора, к недостаткам можно отнести отсутствие связи с эффективностью результатов.

Дюбуа Д. (Dubois D. D.) Карташова Л.В, по аналогии с Лайл М. и Сайт М. Спенсерами сводит компетенции так же к максимально эффективному результату в работе. Однако, обращает ключевое внимание что это постоянно повторяющаяся (т.е. типичная), контролируемая модель действий работника которая базируется на использовании его ключевых знаний и навыков для максимизации эффективности деятельности предприятия и его прибыльности.

Весьма ограниченным, по мнению автора, выглядит определение понятия «компетенция» которое нам даёт толковый словарь Ожегова. В отличии от всех выше указанных авторов (которые увязывали компетенции с качествами работника, знаниями и умениями для достижения цели), то в данном определении отсутствует обоснование на чём основывается эта осведомлённость в определённом круге вопросов.

Достаточно интересным выглядит понятие «компетенции» у Jean-Michel De Jaeger. Типичными в его определении являются такие характеристика работников как: набор знаний и выработанного определённого поведения для какой-то производственной ситуации. По сравнению с другими авторами в изучаемое понятие этот автор привносит такую характеристику как опыт.

Существенным недостатком, по мнению автора, является отсутствие во всех вышеуказанных определениях экономической составляющей. Под этой составляющей возможно понимать валентность между использованием тех или иных компетенций работника и соответствующего вознаграждения.

На основе проведенного выше анализа, для устранения существующих недостатков автором предлагается усовершенствованная трактовка понятия «компетенция».

Компетенция – это совокупность ключевых качеств, знаний и умений которые используются предприятием в рамках установленной модели рабочего поведения с целью обеспечения максимально эффективной производственно –

коммерческой деятельности и обоюдной экономической выгоды взаимодействия работника и предприятия.

**Вывод** В статье получило дальнейшее развитие систематизация теоретических знаний о сущности понятия «компетенция». На основе анализа существующих понятий и выявления недостатков автором была предложена усовершенствованная трактовка понятия «компетенция».

**Список литературы:** 1. *Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер.* Компетенции на работе. Пер. с англ. М.: НИППО. 2005. – 384 с. 2. *Dubois D. D.,* «Competency-based performance improvement: A strategy for organizational change. » Human Resource Development Press, 1993., 3. Толковый словарь Ожегова <http://www.ozhegov.org/>, 4. *Жукова М. И.* Развитие ключевых компетентностей будущих педагогов профессионального обучения как педагогическая проблема. <http://www.eidos.ru>, 5. *Карташова Л. В., Никонова Т. В., Соломанидина Т. О.* Организационное поведение: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007 – 384 с. – (100 лет РЭА им. Г.В. Плеханова), 6. *Jean-Michel De Jaeger.* The project management certification methodology for project managers by the International Project Management Association (IPMA). <http://www.12manage.com>

Подано до редакції 13.10.2010